

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komponen sumber daya manusia di dalam dunia industri dan organisasi tidak kalah penting dengan sumber daya yang lain, seperti yang diungkapkan oleh Arifin, Alhabsji, & Utami (2016) dalam penelitiannya bahwa pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia yang dapat berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, karena hal itu menjadi keharusan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor tersebut, mulai dari rekrutmen, penempatan, promosi hingga tunjangan- tunjangan agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain perusahaan dapat terus menjalankan kegiatannya, dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia perusahaan juga mendapatkan loyalitas dan komitmen pegawai.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi, disebutkan dalam Muhammad Fauzi, warso, & Haryono (2016) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi juga dapat menunjukkan kinerja yang optimal, dan pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja pegawai. Tidak jarang divisi manajemen sumber daya manusia pada banyak instansi melakukan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi ini. Penelitian yang dilakukan oleh Obeidat, Masa'deh, & Abdallah,

(2014) menunjukkan bahwa praktek sumber daya manusia (SDM) mempunyai pengaruh positif pada komitmen organisasi. Karena itu, perusahaan atau instansi menjadikan aspek komitmen organisasi ini dalam kriteria penerimaan pegawainya dan akan terus menumbuhkan aspek komitmen pada para pegawainya. Komitmen yang dimaksud adalah sikap pegawai yang ingin tetap berada di organisasi, menerima tujuan organisasi, dengan berkontribusi penuh dalam organisasi untuk menggapai tujuan tersebut (Sianipar & Haryanti, 2014).

Komitmen organisasi tidak hanya penting diarah perusahaan tapi juga mempunyai peran yang penting pada instansi pendidikan pesantren, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuni, Christiananta, & Eliyana(2014) dalam sebuah instansi pendidikan menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian tersebut juga menyebutkan komitmen organisasi yang ada pada guru sangat membantu dalam proses belajar mengajar dikelas karena timbulnya rasa nyaman berada di sekolah. Guru yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan bekerja lebih dari sekedar tugas yang diberikan kepadanya (Colak, Altinkurt, & Yilmaz, 2014).

Dewasa ini komitmen organisasi guru menjadi permasalahan sendiri bagi dunia pendidikan. Data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2014, sekira 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen. Konsultan Pendidikan ACDP Totok Soefijanto, menyarankan pemerintah segera mengatasi persoalan tersebut. Alasannya,

rendahnya kehadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, terutama di wilayah miskin dan terpencil (Widiyani, 2015). Selain mengakibatkan kecilnya angka partisipasi siswa dalam proses belajar mengajar, juga berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia

Di sisi lain, beban kerja seorang guru di Indonesia juga mengalami kesenjangan. Bowling, ALacorn, Bragg, & Hartman (2015) menyebutkan beban kerja sebagai segala hal yang berkaitan dengan jumlah dan kesulitan pekerjaan seseorang. Beban kerja guru di Indonesia juga telah dirumuskan pada PP Nomer 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1 menyebutkan beban kerja guru yaitu 1.) Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan 2.) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan 3.) Menilai hasil pembelajaran dan pembimbingan 4.) Membimbing dan melatih peserta didik 5.) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Serta pada ayat 2 pasal 52 juga menjelaskan tentang maksud dari melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan adalah paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam seminggu.

Pondok pesantren modern merupakan pendidikan berbasis asrama atau *boarding* dimana peserta didik atau santri yang menempuh pendidikan di pondok pesantren diwajibkan tinggal di asrama dan berkegiatan sehari-hari dilingkungan pondok pesantren. Guru atau pengasuh dalam instansi pondok pesantren di sebut *ustadz* bertugas mengawal kegiatan santri dari sejak bangun tidur hingga tidur kembali. Pondok pesantren sendiri adalah lembaga pendidikan tertua di indonesia. Seiring berkembangnya zaman, pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan

tertua juga mengalami perubahan dan perkembangan dari segala sisi. Pondok pesantren yang mulanya hanya mengajarkan ilmu agama, sekarang sudah banyak juga yang mengajarkan ilmu-ilmu umum serta program kegiatan keseharian yang mulai terjadwal dan terstruktur dengan kurikulum sehingga aktifitas santri juga semakin banyak (Syafe'i, 2017). Bersamaan dengan kegiatan santri yang semakin banyak, tugas pengasuh pondok pesantren juga kini lebih rumit, karena pengasuh pondok pesantren tidak hanya mengurus kegiatan pada jam sekolah saja, tapi juga mengurus kegiatan keseharian santri sehingga beban kerja yang harus di kerjakan lebih banyak dari pada guru sekolah umum. Jika dilihat menurut PP Nomer 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1 dan 2, maka beban kerja yang diberikan kepada pegawai pondok pesantren tidak sesuai dengan pasal tersebut, karena selain melakukan tatap muka dikelas dengan siswa atau santri guru atau *ustadz* juga berkewajiban membimbing kegiatan harian santri diluar jam sekolah, yang mengakibatkan bertambahnya waktu kerja *ustadz* itu sendiri.

Beban kerja setiap pegawai haruslah sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri, tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat, jika terlalu ringan maka dalam perusahaan itu akan terjadi kelebihan pegawai yang akibatnya perusahaan atau organisasi harus memberikan gaji kepada banyak pegawai dengan produktifitas yang sama, dan jika beban kerja pegawai terlalu berat maka volume pekerjaan pada pegawai menjadi lebih banyak, sehingga mengakibatkan produktifitas menurun karena kelelahan (Aristy & Hafiar, 2014). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Liu & Lo (2017) bahwa beban kerja dengan kelelahan memiliki keterkaitan secara positif.

Maka dari uraian tersebut ditemukan masalah berupa apakah ada hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi. Dengan ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara beban kerja karyawan dengan komitmen organisasi pengajar di instansi pondok pesantren.

B. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, terdapat tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu :

- a. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi.
- b. Sumbangan efektif beban kerja terhadap komitmen organisasi.
- c. Mengetahui tingkat beban kerja karyawan.
- d. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan guna memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam ranah psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini mempunyai manfaat praktis bagi beberapa pihak

- a. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian, dapat menjadi bahan evaluasi pribadi untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki

b. Bagi perusahaan/instansi terkait

Bagi pertimbangan *Human Resourch Development* (HRD) dalam mengambil keputusan terkait dengan sumber daya manusia khususnya dalam beban kerja pegawai.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam penelitian terkait dengan komitmen organisasi dengan variable lainnya.